

E-LEARNING

Επίπεδο 5



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

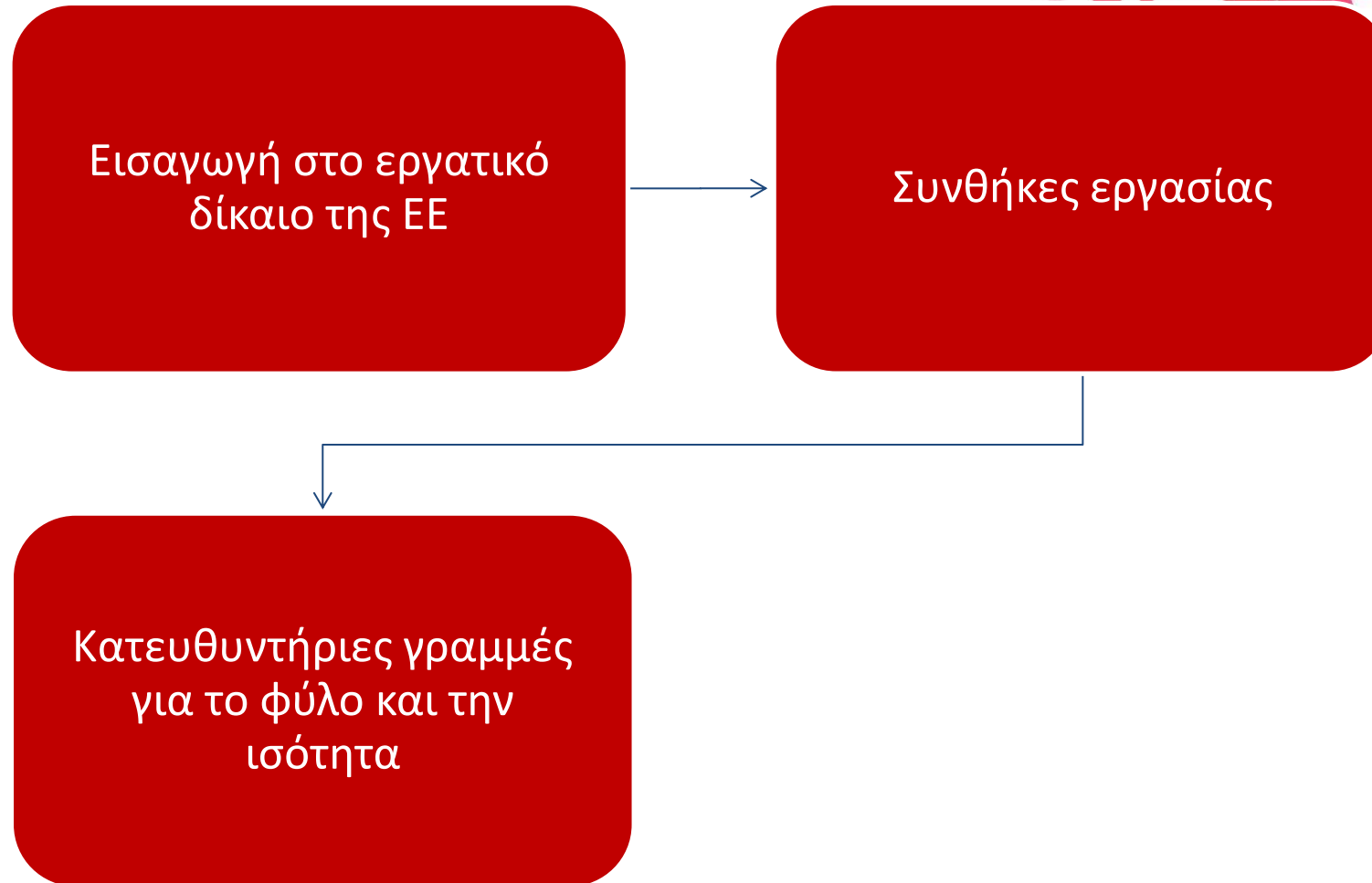
WA13: Γενική νομοθεσία

5.4 Νομοθεσία Ανθρώπινου Δυναμικού

LO5.26 Επίδειξη ολοκληρωμένης γνώσης του εργατικού δικαίου του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα ευρύ πλαίσιο για να βοηθήσει την εταιρεία ή τον οργανισμό να προβλέψει καταστάσεις και να αναπτύξει λύσεις σε σύνθετα προβλήματα.



Χάρτης διαδρομής



Τι είναι το εργατικό δίκαιο της ΕΕ

Το εργατικό δίκαιο της ΕΕ καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Σχετίζεται με τα 2 κύρια ζητήματα:

- συνθήκες εργασίας (ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων)
- ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σχετικά με ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.

Συμπληρώνει τις πρωτοβουλίες πολιτικής που αναλαμβάνουν οι επιμέρους χώρες της ΕΕ, θέτοντας ελάχιστα πρότυπα για τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους και ζητώντας τη γνώμη τους.

Το εργατικό δίκαιο της ΕΕ παρέχει ένα σαφές πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στον χώρο εργασίας, προστατεύει την υγεία του εργατικού δυναμικού και προωθεί τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.

Το εργατικό δίκαιο της ΕΕ ταιριάζει επίσης με την ενιαία αγορά.

Συνθήκες εργασίας

- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας
- Οδηγία της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας
- Ατομικές συνθήκες απασχόλησης
- Εργασία ορισμένου χρόνου
- Εργασία μερικής απασχόλησης
- Επαρκείς κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ

Πρωτοβουλία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- Αντιμετωπίζει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές.
- Καθορίζει μια ολοκληρωμένη δέσμη συμπληρωματικών νομικών και πολιτικών μέτρων:
- Νομικά μέτρα:
 - "Εισαγωγή της άδειας πατρότητας. Τουλάχιστον 10 εργάσιμες ημέρες άδειας πατρότητας γύρω από τη στιγμή της γέννησης του παιδιού, με αποζημίωση τουλάχιστον στο επίπεδο των αποδοχών ασθενείας για τους πατέρες/ισοδύναμους δεύτερους γονείς
 - Ενίσχυση του υφιστάμενου δικαιώματος σε 4 μήνες γονικής άδειας, καθιστώντας τους 2 από τους 4 μήνες μη μεταβιβάσιμους από τον ένα γονέα στον άλλο και αποζημιώνοντας τους σε επίπεδο που θα καθοριστεί από τα κράτη μέλη. Οι γονείς θα έχουν επίσης το δικαίωμα να ζητήσουν να λάβουν την άδεια με ευέλικτο τρόπο.
 - Εισαγωγή άδειας φροντίδας για τους εργαζόμενους που παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή άτομο που ζει στο ίδιο νοικοκυριό. Οι εργαζόμενοι φροντιστές θα μπορούν να λαμβάνουν 5 ημέρες ετησίως.
 - Επέκταση του υφιστάμενου δικαιώματος αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (μειωμένο ωράριο, ευέλικτο ωράριο εργασίας και ευελιξία στον τόπο εργασίας) σε όλους τους εργαζόμενους γονείς παιδιών ηλικίας τουλάχιστον 8 ετών και σε όλους τους φροντιστές." (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη)

Πρωτοβουλία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- Μέτρα πολιτικής:
 - "διασφάλιση της προστασίας των γονέων και των φροντιστών από διακρίσεις και απολύσεις
 - ενθάρρυνση της ισόρροπης χρήσης των αδειών που σχετίζονται με την οικογένεια και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μεταξύ των δύο φύλων
 - καλύτερη αξιοποίηση των ευρωπαϊκών κονδυλίων για τη βελτίωση της παροχής επίσημων υπηρεσιών φροντίδας (παιδική φροντίδα, εξωσχολική φροντίδα και μακροχρόνια φροντίδα)
 - άρση των οικονομικών αντικινήτρων για τους δευτεροκλασάτους που εμποδίζουν τις γυναίκες να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή να εργάζονται με πλήρη απασχόληση." (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη)

Οδηγία 2019/1152 σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας
Η οδηγία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην ΕΕ έχουν το δικαίωμα:

- πληρέστερη πληροφόρηση για τις βασικές πτυχές της εργασίας τους, η οποία πρέπει να λαμβάνεται έγκαιρα και εγγράφως
- περιορισμός της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου στην αρχή της εργασίας σε έξι μήνες,
- να αναλάβουν άλλη εργασία σε άλλον εργοδότη, κάθε περιορισμός αυτού του δικαιώματος πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους
- να ενημερώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος εκ των προτέρων για το πότε θα πρέπει να γίνει η εργασία - ιδίως για τους εργαζόμενους με απρόβλεπτο ωράριο εργασίας και εργασία κατά παραγγελία
- αποτελεσματικά μέτρα που αποτρέπουν την κατάχρηση της μηδενικής απασχόλησης, δηλαδή των συμβάσεων εργασίας χωρίς καθορισμένο αριθμό ωρών εργασίας
- να λάβει γραπτή απάντηση σε αίτημα μετάθεσης σε άλλη ασφαλέστερη θέση εργασίας, και
- να λαμβάνουν δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση σχετική με την εργασία τους, εφόσον ο εργοδότης έχει υποχρέωση να την παρέχει <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

Η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη της ΕΕ να εγγυώνται τα ακόλουθα δικαιώματα για όλους τους εργαζομένους:

- **ανώτατο όριο εβδομαδιαίων ωρών** εργασίας- ο μέσος χρόνος εργασίας για κάθε επτάημερο δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών- ανάλογα με την εθνική νομοθεσία ή/και τις συλλογικές συμβάσεις, ο μέσος όρος των 48 ωρών υπολογίζεται για μια περίοδο αναφοράς έως και 4, 6 ή 12 μηνών
- **ένα διάλειμμα ανάπαυσης κατά τη διάρκεια του ωραρίου** εργασίας, εάν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε υπηρεσία για περισσότερο από 6 ώρες
- **ελάχιστη ημερήσια περίοδο ανάπαυσης ανά 24 ώρες** ο εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες ανάπαυσης
- **ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης** για κάθε 7ήμερη περίοδο που ο εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον 24 ώρες αδιάλειπτης ανάπαυσης επιπλέον των 11 ωρών ημερήσιας ανάπαυσης
- **ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 4 εβδομάδων ετησίως**
- **πρόσθετη προστασία σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας**, ο μέσος όρος των ωρών εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες ανά 24ωρο, οι νυχτερινοί εργαζόμενοι δεν πρέπει να εκτελούν βαριές ή επικίνδυνες εργασίες για περισσότερο από 8 ώρες σε κάθε 24ωρο, οι νυχτερινοί εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δωρεάν υγειονομικές εκτιμήσεις και, υπό ορισμένες συνθήκες, σε μετάθεση σε ημερήσια εργασία. (Πηγή: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση)

*Υπό ορισμένες συνθήκες, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα παραπάνω δικαιώματα για μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων ή για έναν τομέα.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>

Ατομικές συνθήκες απασχόλησης

Οδηγία 91/533/ΕΟΚ - πρόβλεψη μεγαλύτερης διαφάνειας στην αγορά εργασίας, με στόχο την αποφυγή της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας σχετικά με τους όρους της εργασιακής σχέσης. Η οδηγία ορίζει ότι σε κάθε εργαζόμενο πρέπει να παρέχεται εγγράφως έγγραφο με πληροφορίες σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του.

Εργασία ορισμένου χρόνου

Απαγόρευση της μεταχείρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου λιγότερο ευνοϊκά από τους μόνιμους εργαζόμενους.

Τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει να θέσουν σε εφαρμογή ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα όρια:

- τους αντικειμενικούς λόγους για την ανανέωση των συμβάσεων ή σχέσεων ορισμένου χρόνου
- τη μέγιστη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και των σχέσεων εργασίας
- τον επιτρεπόμενο αριθμό ανανεώσεων

Εργασία μερικής απασχόλησης

Η οδηγία 97/81/ΕΚ -Συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων της Ευρώπης αποσκοπεί στην εξάλειψη των αδικαιολόγητων διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Απαιτεί ότι οι συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων μερικής απασχόλησης δεν μπορούν να είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι για διαφορετική μεταχείριση. Στοχεύει στην οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Στόχος της οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς:

- Θέσπιση ενός πλαισίου για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και την αύξηση της πρόσβασης των εργαζομένων στην προστασία του κατώτατου μισθού
- Να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για τον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών σε επαρκή επίπεδα
- Να περιοριστεί στο ελάχιστο η χρήση των διαφοροποιήσεων του κατώτατου μισθού και των εκπτώσεων
- Εξασφάλιση της αποτελεσματικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νόμιμου κατώτατου μισθού

Η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς συμβάλλει στην εφαρμογή των αρχών της Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων:

- **Αρχή 6 (μισθοί):**
Σύμφωνα με την αρχή αυτή, οι εργαζόμενοι στην Ένωση έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο, με πλήρη σεβασμό των εθνικών παραδόσεων και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.
- **Αρχή 8 (Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων):**
Πρόβλεψη συλλογικών συμβάσεων, προώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό, την επικαιροποίηση και την εφαρμογή των νόμιμων κατώτατων μισθών.
- **Αρχή 2 (Ισότητα των φύλων):**
Υποστήριξη της ισότητας των φύλων και συμβολή στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
- **Αρχή 3 (Ισες ευκαιρίες):**
Εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών όσον αφορά την απασχόληση ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Στον σύνδεσμο δημοσιεύεται η πλήρης πρόταση οδηγίας <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλύπτει τους ακόλουθους τομείς για την πρόληψη των διακρίσεων:

- Φύλο
- Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
- Θρησκεία και πεποιθήσεις
- Αναπηρία
- Σεξουαλικός προσανατολισμός
- Ηλικία

Οι χώρες της ΕΕ είναι υποχρεωμένες να λάβουν υπόψη τους κανόνες ισότητας. Οι χώρες που εντάσσονται στην ΕΕ πρέπει επίσης να συμμορφώνονται με τους κανόνες αυτούς.

Η νομοθεσία της ΕΕ για την ίση μεταχείριση καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας για τη διαβίωση και την εργασία στην ΕΕ. Οι χώρες μπορούν να προχωρήσουν περαιτέρω και να θεσπίσουν ακόμη ισχυρότερα νομικά μέτρα.

Οδηγία ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

- ένα πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων στην ΕΕ στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Καλύπτει τις ακόλουθες μορφές διακρίσεων:
 - άμεσες διακρίσεις (διαφορετική μεταχείριση με βάση ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό)
 - έμμεση διάκριση (κάθε διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που είναι φαινομενικά ουδέτερη, αλλά θέτει τα άτομα των παραπάνω κατηγοριών σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλους)
 - παρενόχληση, η οποία δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον
- Εφαρμόζεται σε σχέση με:
 - συνθήκες πρόσβασης σε μισθωτές ή μη μισθωτές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης και προαγωγής
 - επαγγελματική κατάρτιση
 - τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και της αμοιβής)
 - την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων ή σε οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα

Για να μάθετε περισσότερα για την οδηγία, επισκεφθείτε τον ιστότοπο:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>



E-EURA_LO_5.26_M_001

Ανθρώπινο δυναμικό Δίκαιο
απασχόλησης - γενικές αρχές

Ερώτηση αναθεώρησης 1

Μπορείτε να περιγράψετε για ποιο λόγο έχει σχεδιαστεί το εργατικό δίκαιο;

Ερώτηση αναθεώρησης 2

Μπορείτε να δώσετε διάφορα παραδείγματα διακρίσεων;

Βασικά σημεία ενότητας

Βασικό σημείο 1

Η εργατική νομοθεσία της ΕΕ καθορίζει ελάχιστα πρότυπα για τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης.

Βασικό σημείο 2

2 κύρια ζητήματα του εργατικού δικαίου της ΕΕ:

- συνθήκες εργασίας
- ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σχετικά με ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.

Βασικό σημείο 3

Ρύθμιση των συνθηκών εργασίας στον τομέα των:

- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας
- Οδηγία της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας
- Ατομικές συνθήκες απασχόλησης
- Εργασία ορισμένου χρόνου
- Εργασία μερικής απασχόλησης
- Επαρκείς κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ

Βασικό σημείο 4

Η νομοθεσία της ΕΕ για την ίση μεταχείριση καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας για τη διαβίωση και την εργασία στην ΕΕ. Οι χώρες της ΕΕ είναι υποχρεωμένες να λαμβάνουν υπόψη τους κανόνες ισότητας.



ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ!

Ολοκληρώσατε την Ενότητα 5.4!



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

